

0- 794748

На правах рукописи



**Непомнящий Анатолий Васильевич**

**ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА  
КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ**

Специальность

08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством  
(менеджмент)

**АВТОРЕФЕРАТ**  
диссертации на соискание ученой степени  
кандидата экономических наук

Новосибирск – 2011



**Работа выполнена на кафедре менеджмента  
Сибирского университета потребительской кооперации**

**Научный руководитель**

доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой менеджмента ГОУ ВПО «Сибирский университет потребительской кооперации»  
*Балашов Анатолий Павлович*

**Официальные оппоненты**

доктор экономических наук, профессор, заместитель заведующего кафедрой «Менеджмент» Международного института экономики менеджмента и информационных систем ГОУ ВПО «Алтайский государственный университет»  
*Кожеева Ольга Владимировна*

НАУЧНАЯ БИБЛИОТЕКА КФУ



0000807505

кандидат экономических наук, доцент, заведующий кафедрой менеджмента и антикризисного управления НОУ ВПО «Сибирская академия финансов и банковского дела»

*Никифорова Людмила Евгеньевна*

**Ведущая организация**

ФГОУ ВПО Новосибирский государственный аграрный университет, кафедра менеджмента

Защита состоится 31 марта 2011 г. в 14.00 часов на заседании Диссертационного совета Д 521.021.01 по экономическим наукам при НОУ ВПО «Сибирская академия финансов и банковского дела» по адресу: 630051, г. Новосибирск, ул. Ползунова, 7, зал заседаний Диссертационного совета, ауд. 21.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке НОУ ВПО «Сибирская академия финансов и банковского дела», с авторефератом – на официальном сайте НОУ ВПО «Сибирская академия финансов и банковского дела» (<http://www.sifbd.ru>).

Автореферат разослан «1» марта 2011 г.

Отзывы на автореферат в двух экземплярах, заверенные гербовой печатью, просим направлять на имя ученого секретаря Диссертационного совета.

Ученый секретарь  
Диссертационного совета  
д-р экон. наук, доцент

И.В. Баранова

## 1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность темы исследования.** В условиях радикальных социально-экономических преобразований в России организационная культура стала значимым фактором, влияющим на эффективность и конкурентоспособность организаций. Зарубежными исследователями установлено, что процветающие организации характеризуются высоким уровнем развития организационной культуры. Современными российскими учеными этот факт признается, ими делаются определенные шаги применения и адаптации методик зарубежных авторов диагностики культуры организации. Умение анализировать и оценивать организационную культуру способствует принятию управленческих решений, направленных на повышение эффективности деятельности организации.

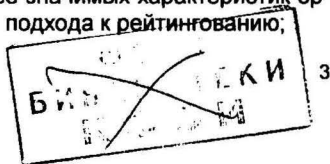
**Степень изученности проблемы.** Вопросы формирования, развития, определения типа организационной культуры и ее оценки рассматривали в своих научных трудах зарубежные ученые: Р. Акофф, Ч. Барнард, Д. Деннисон, Т. Дил, К. Камерон, Р. Куинн, Р.Т. Моран, У.Г. Оучи, Т. Парсонс, Т. Питерс, Дж. Рорбах, В. Сате, Р. Уотермен, К. Фей, Ч. Ханди, Ф. Харрис, Г. Хофшted, Э. Шейн и др. Существенный вклад в развитие теории и практики организационной культуры внесли российские ученые: О.С. Виханский, В. Грошев, С.А. Ильных, О.В. Кожевина, Г.К. Копейкин, М.И. Маргура, М.А. Макаренко, Е.Д. Малинин, А.И. Наумов, Л.Е. Никифорова, Т.О. Соломанидина, В.А. Спивак, О.Е. Стеклова, О.Г. Тихомирова, В.В. Томилов, М.В. Удальцова, А.Д. Чанько и др. Все названные авторы занимались исследованием отдельных проблем, прямую или косвенно связанных с культурой организации. Вместе с тем, оценка культуры организации, ее влияние на организационную эффективность исследованы еще недостаточно глубоко.

Проблемы формирования методического инструментария оценки организационной культуры, определения ее влияния на эффективность деятельности организаций, рост потребности в нем у менеджеров определили выбор темы, цели и задачи диссертационного исследования.

**Цель и задачи диссертационного исследования.** Целью диссертационного исследования является совершенствование методического инструментария оценки влияния организационной культуры на эффективность деятельности организации.

Для реализации названной цели поставлены следующие задачи:

- изучение концептуальных основ организационной культуры как фактора повышения эффективности деятельности организации;
- обоснование необходимости совершенствования научно-практического инструментария оценки эффективности деятельности организации с учетом рыночных условий;
- модификация методики определения доминирующего типа организационной культуры на основе расширения критериев;
- развитие методики выявления наиболее значимых характеристик организационной культуры на основе изменения подхода к рейтингованию;



– разработка методического подхода к оценке влияния культуры организации на организационную эффективность.

**Объект исследования:** процесс управления организационной культурой.

**Предмет исследования:** методические подходы к оценке организационной культуры в системе управления организацией.

**Объект наблюдения:** торговые организации ООО «Сибирская чаша» и ООО «Меркури» г. Новосибирска, потребительские общества и союзы Иркутской и Новосибирской областей.

**Область исследования.** Содержание диссертации соответствует области исследования п. 10.14 «Организационная культура. Влияние организационной культуры на экономическое и социальное поведение людей. Социокультурные, социально-политические и социально-экономические факторы развития организационной культуры. Методологические вопросы изучения организационной культуры» специальности 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент) Паспорта специальностей ВАК РФ (экономические науки).

**Теоретическая и методологическая основы исследования.** Теоретической основой исследования послужили научные положения, содержащиеся в фундаментальных трудах ведущих отечественных и зарубежных ученых в области исследования организационной культуры, теории систем и экономического анализа. Методологической основой исследования является диалектический метод познания. Исследование базируется на общенаучных методах: индукции и дедукции, анализе и синтезе, аналогии, системном подходе, наблюдении, сравнении, моделировании, прикладных экономико-статистических методах (сводке и группировке данных, изучении динамики и взаимосвязей). Для накопления, хранения, обработки и представления результатов исследования использованы современные компьютерные технологии.

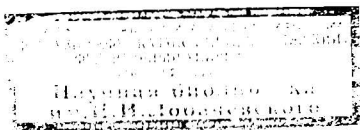
**Информационную основу исследования** составили нормативные и правовые акты РФ, внутренние нормативно-правовые документы исследуемых организаций, позволяющие изучить особенности экономического и организационно-правового формирования и развития организационной культуры, научные публикации, материалы научно-практических конференций, справочные данные, бухгалтерская и статистическая отчетность, а также фактические данные, полученные по результатам анкетирования и опросов респондентов.

**Научная новизна** исследования заключается в следующем:

– уточнено понятие эффективности деятельности организации как организационного показателя, учитывающего степень удовлетворенности всех субъектов, заинтересованных в успешности организации;

– модифицирована методика OCAI К. Камерона и Р. Куинна определения доминирующего типа культуры организации на основе расширения совокупности ключевых критериев и изменения алгоритма распределения баллов между конкурирующими утверждениями;

– модифицирована методика DOCM Д. Денисона оценки культуры организации на основе выявления ключевых характеристик и введения интегрального показателя;



– предложен алгоритм оценки влияния организационной культуры на эффективность деятельности организации на основе корреляционного анализа.

**Практическая значимость диссертационного исследования** заключается в возможности использования российскими организациями разработанных и апробированных методик для оценки организационной культуры и выявления ее доминирующего типа, для определения индекса организационной эффективности, а также выявления наиболее значимых характеристик организационной культуры, влияющих в большей степени на эффективность деятельности организации, а также для дальнейшего их развития и получения наибольшего экономического эффекта.

**Апробация и внедрение результатов исследования.** Основные теоретические выводы и практические рекомендации, полученные в процессе исследования, докладывались и обсуждались на региональных и международных научно-практических конференциях: «Актуальные проблемы экономики и менеджмента» (Новосибирск, 2001), «Молодые экономисты – будущему России» (Ставрополь, 2009), «Социально-политические аспекты реформирования экономической системы современного общества» (Саратов, 2009), «Актуальные вопросы экономических наук» (Новосибирск, 2010). Содержащиеся в диссертации апробированные методики исследования организационной культуры, организационной эффективности внедрены в практику работы потребительских обществ и союзов Новосибирской области (акт о внедрении от 02.12.09 г. № 11), Иркутской области (акт о внедрении от 24.02.10 г. № 16), ООО «Сибирская чаша» (акт о внедрении от 24.12.09 г. № 24/12.), ООО «Меркури» (акт о внедрении от 22.12.09 г. № 42), а также в учебный процесс Новосибирского филиала АНО «Российская академия предпринимательства» (справка о внедрении от 15.02.10 г. № 30).

**Научные публикации.** Основные положения диссертационного исследования опубликованы в сборниках научных трудов, научных журналах, материалах научно-практических конференций. По теме диссертации опубликовано 10 работ общим объемом 12,2 п.л. (авторские – 6,8 п.л.), в том числе три научные статьи объемом 1,8 п.л. (авторские – 1,3 п.л.) – в ведущих рецензируемых научных изданиях, рекомендованных ВАК РФ.

**Объем и структура диссертации.** Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, библиографического списка, включающего 135 наименований и 17 приложений. Объем работы составляет 142 страницы основного текста, диссертация содержит 35 таблиц и 30 рисунков.

**Во введении** обоснована актуальность темы диссертации, определены цель и задачи исследования, указаны его объект и предмет, раскрыты научная новизна и практическая значимость.

**В первой главе «Теоретические аспекты организационной культуры в системе менеджмента»** рассмотрены понятие, структура и функции организационной культуры, развитие ее форм и связь культуры организации с организационной эффективностью.

**Во второй главе «Методические основы исследования организационной культуры и ее влияния на эффективность деятельности организации»** дан анализ существующих методик диагностики и оценки организационной культуры, отмечены недостатки применения их в российских ор-

ганизациях, раскрыта сущность модифицированных методик OCAI и DOCM, на основе которых можно определить доминирующий тип культуры и выявить наиболее значимые ее характеристики. Обоснована методика определения влияния организационной культуры на эффективность деятельности организации.

В третьей главе «Апробация методик оценки организационной культуры и влияния ее на эффективность деятельности организации на примере потребительских обществ и союзов» отмечены особенности организаций системы потребительской кооперации, представлены результаты апробации модифицированных методик определения доминирующего типа культуры и выявления наиболее значимых ее характеристик. Установлено влияние организационной культуры и ее характеристик на эффективность деятельности потребительских обществ и союзов Иркутской и Новосибирской областей.

## II. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ

**1. Уточнено понятие эффективности деятельности организации как организационного показателя, учитывающего степень удовлетворенности всех субъектов, заинтересованных в успешности организации**

Понятие «эффективность деятельности организации» в диссертации рассмотрено значительно шире, чем в общепринятых трактовках. Она понимается как организационная эффективность, показывающая степень удовлетворенности всех субъектов, имеющих интерес к организации (учредителей, персонала, потребителей, поставщиков, кредиторов, государственных и муниципальных органов управления, общественности). Причем чем выше удовлетворенность этих субъектов, тем выше организационная эффективность. К показателям организационной эффективности предложено относить темпы прироста прибыли, выручки, активов, капитала и др.; темпы прироста удовлетворенности персонала своей работой; качества товаров и услуг, своевременности взаиморасчетов, то есть снижения периода оборота дебиторской задолженности; показателей платежеспособности; исполнения законов и нормативных актов; участия организации в развитии местного сообщества. Названные семь групп показателей позволят наиболее полно проанализировать и оценить организационную эффективность. Такое понятие организационной эффективности в большей мере соответствует рыночной экономике.

Индекс организационной эффективности ( $I_{\text{OEFF}}$ ) принимает значения от 0 до 1 и рассчитывается по формуле:

$$I_{\text{OEFF}} = \frac{(1 + R_c) \cdot (1 + \tau_k)}{4}. \quad (1)$$

В формуле (1)  $R_c$  – коэффициент ранговой корреляции Спирмена, определяется по формуле:

$$R_c = 1 - [(6 \cdot \sum d_i^2) + T_a + T_b] / [n \cdot (n^2 - 1)], \quad (2)$$

где  $n$  – количество исследуемых показателей эффективности,  $d_i^2$  – разность между их нормативным и фактическим рангом,  $T_a$  и  $T_b$  поправки на одинаковые ранги. Коэффициент ранговой корреляции Кендалла ( $\tau_k$ ) вычисляется по формуле:

$$\tau_k = 1 - (4 \cdot \sum S_i) / [n \cdot (n - 1)], \quad (3)$$

где  $S_i$  – инверсия (нарушение нормального порядка фактических рангов).

Таблица 1 – Отклонения и инверсии рангов показателей эффективности в ООО «Сибирская чаша»

Темп прироста	Нормативный ранг	Темп прироста, (%)	Фактический ранг	$d_i^2$	$S_i$
Валовая прибыль	1	24	2	1	0
Выручка	2	37	1	1	1
Капитал и резервы	3	16	3	0	0
Удовлетворенность персонала	4	10	4	0	0
$\Sigma$				2	1

Коэффициент ранговой корреляции Спирмена ( $R_s$ ) будет равен  $0,8 [1 - (6 \cdot 2) / (4 \cdot 15)]$ . Коэффициент ранговой корреляции Кендалла ( $\tau_k$ ) получится равным  $0,67 [1 - (4 \cdot 1) / (4 \cdot 3)]$ . Тогда индекс организационной эффективности ( $I_{оз}$ ) ООО «Сибирская чаша» составит  $0,75 [(1 + 0,8) \cdot (1 + 0,67)) / 4]$ . Значение индекса организационной эффективности, равное  $0,75$ , указывает на то, что ООО «Сибирская чаша» работает не совсем эффективно и не в полной мере использует свои ресурсы.

## **2. Модифицирована методика OCAI К. Камерона и Р. Куинна определения доминирующего типа культуры организации на основе расширения совокупности ключевых критериев и изменения алгоритма распределения баллов между конкурирующими утверждениями**

Для определения доминирующего типа культуры организации в работе модифицирована методика OCAI К. Камерона и Р. Куинна. Модифицированная методика отличается от оригинальной методики тем, что вместо шести ключевых измерителей организационной культуры (важнейшие характеристики организации, общий стиль лидерства в организации, управление наемными работниками, связующая сущность организации, стратегические цели и критерии успеха) введены две ключевые характеристики («гибкость-стабильность» и «внутренняя ориентация – внешняя ориентация»), и пять характеристик предлагается классифицировать как дополнительные характеристики (связующая сущность организации, стратегические цели, общий стиль лидерства, стиль менеджмента при управлении работниками и критерии успеха). Распределение 100 баллов по каждому из 24 утверждений между четырьмя альтернативами, представляющими четыре конкурирующих типа организационной культуры (клановый, адхократический, рыночный и бюрократический), заменено на распределение 100% между попарно конкурирующими типами культуры (клановый и рыночный, адхократический и бю-

рократический). Рамочная конструкция конкурирующих ценностей, имеющая четырехугольную форму и содержащая две оси, заменена на круг с 12-ю осями (две главные и десять дополнительных), расположенными равномерно через 15 градусов и проходящими через центр круга. Длина радиуса круга соответствует 100%, на каждой оси откладываются результаты распределения 100% между двумя конкурирующими типами. Структура и содержание анкеты кардинально изменены. Семь четырехугольных профилей организационной культуры, разрозненно характеризующих ее, заменены одним двадцатичетырехугольным профилем, который характеризует культуру организации более полно и информативно. Доминирующий тип культуры определяется по индексу типа культуры, который рассчитывается как отношение площади каждой части профиля культуры, соответствующей определенному типу культуры, к площади всего профиля культуры, а не по наибольшему количеству баллов, отдаваемых конкретному типу культуры при анкетировании.

Апробация модифицированной методики OCAI проведена в 19-ти потребительских обществах Иркутской области. При исследовании организационной культуры по модифицированной методике OCAI было проведено анкетирование 56 респондентов. По каждой обследованной организации проанализированы результаты анкетирования и построены графические профили организационной культуры. В табл. 2 представлены результаты анкетирования респондентов Шебертинского потребительского общества (ПО) для определения доминирующего типа культуры.

Таблица 2 – Результаты исследования организационной культуры Шебертинского потребительского общества Иркутской области, %

Критерии оценки организационной культуры	Клановый тип культуры	Адхократический тип культуры	Рыночный тип культуры	Бюрократический тип культуры
Ключевые характеристики (по осям координат)				
1. Гибкость-стабильность	40,67	40,67	59,33	59,33
2. Внутренняя ориентация – внешняя ориентация	63,67	36,33	36,33	63,67
Дополнительные характеристики (внутри квадрантов)				
1. Связующая сущность организации	86,33	16,33	13,67	83,67
2. Стратегические цели	52,33	29,00	47,67	71,00
3. Общий стиль лидерства	32,33	24,33	67,67	75,67
4. Стиль менеджмента при управлении работниками	44,33	15,67	55,67	84,33
5. Критерии успеха	82,33	16,00	17,67	84,00
Среднее значение	57,43	25,48	42,57	74,52



На основе полученных значений характеристик культуры построен ее графический профиль (рис. 1).

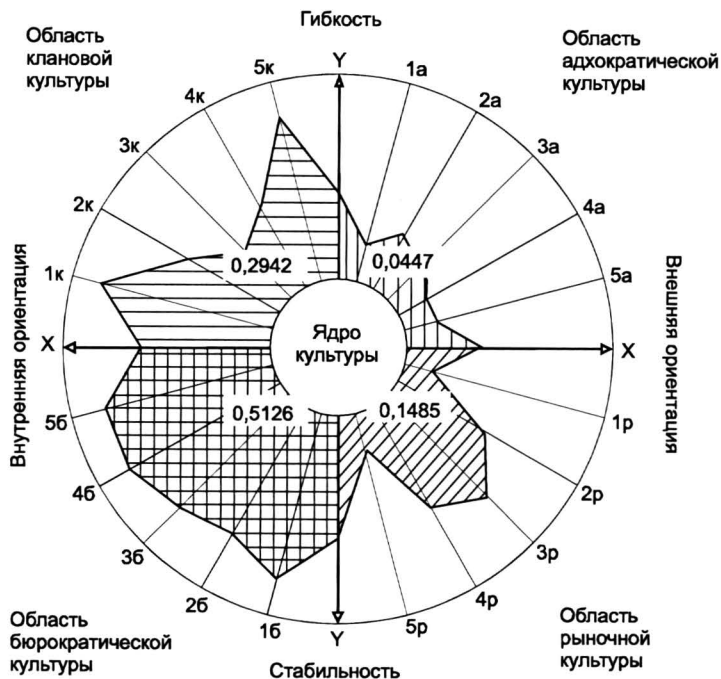


Рисунок 1 – Графический профиль культуры Шебертинского ПО

Исходя из размеров площади графического профиля культуры, занимаемой в каждом квадранте, определены индексы типов культуры. Наибольшее значение индекса, равное 0,5126, у бюрократического типа, что свидетельствует о его доминировании. Затем по убыванию значения индекса типа культуры следуют клановый, рыночный и адхократический типы культуры, имеющие соответственно индексы: 0,2942; 0,1485; 0,0447. Это указывает на то, что в культуре Шебертинского потребительского общества сохранились характеристики, преобладающие в плановой экономике, а характеристики, присущие непредсказуемым изменениям внешней среды, пока развиты недостаточно.

### 3. Модифицирована методика ДОСМ Д. Денисона оценки культуры организации на основе выявления ключевых характеристик и введения интегрального показателя

Применение методики ДОСМ Д. Денисона в российских условиях выявило у респондентов трудности при анкетировании во время оценки пред-

лагаемых шестидесяти утверждений в 5-ти балльной шкале, содержание которых сложно воспринималось респондентами. На непонятные утверждения респонденты давали либо не точные ответы, либо вообще их не давали. Основанием для модифицирования методики DOCM послужили: теоретический анализ и оценка данной методики диссертантом, анализ ответов респондентов по данной методике, особенности культуры и менталитета работников организаций, беседы с респондентами и экспертами.

Модифицированная методика DOCM отличается от оригинальной методики тем, что в ней введен интегральный показатель уровня развития организационной культуры (индекс культуры), вычисленный как среднее арифметическое значение индексов характеристик организационной культуры, которые изменены. Вместо адаптивности, миссии, взаимодействия и вовлеченности введены характеристики: адаптивность организации, стратегическое управление, согласованность действий и развитие человеческого капитала. Эти названия характеристик культуры стали более понятными для респондентов. Каждой характеристике культуры в анкете соответствует 15 вопросов, оценка происходит на основе выбора качественного варианта ответа из пяти предложенных, которые затем по специальной таблице переводятся в баллы от 0 до 1.

Выявление наиболее значимых характеристик организационной культуры сводится к тому, что сначала они оцениваются на основе модифицированной методики DOCM, а затем определяется их значимость как вес каждой характеристики культуры в общей сумме всех характеристик.

Модифицированная методика DOCM апробирована в 29 потребительских обществах и союзах Иркутской и Новосибирской областей. Всего в анкетировании приняли участие 146 респондентов. Применение данной методики позволило определить уровень развития культуры по ее индексу в каждой обследованной организации, выявить наиболее значимые характеристики культуры. На примере Балаганского потребительского общества Иркутской области показано применение модифицированной методики DOCM (табл. 3 и рис. 2).

Таблица 3 – Индикаторы характеристик культуры Балаганского сельпо Иркутской области

№ п/п	Характеристики культуры организации	Индикаторы характеристик организационной культуры и их значения, балл.			Индексы характеристик культуры, балл. (гр. 2 + гр. 3 + гр. 4)/3
		1	2	3	
1	2	3	4	5	6
1	Адаптивность организации (АО)	Создание изменений, 0,81	Ориентация на клиента, 0,75	Организационное обучение, 0,67	0,74

### Окончание таблицы 3

1	2	3	4	5	6
2	Стратегическое управление (СУ)	Стратегическое направление. 0,73	Постановка целей, 0,77	Видение, 0,69	0,73
3	Согласованность действий (СД)	Координация и интеграция. 0,78	Согласие, 0,69	Ключевые ценности, 0,84	0,77
4	Развитие человеческого капитала (РЧК)	Ответственность и полномочия, 0,76	Развитие способностей, 0,73	Командная ориентация, 0,81	0,77
5	Индекс культуры организации (стр. 1 + стр. 2 + стр. 3 + стр. 4)/гр. 6/4				0,75

По индикаторам характеристик организационной культуры установлена их значимость:

$$w_{AO} = 0,74 / (0,74 + 0,73 + 0,77 + 0,77) = 0,246;$$

$$w_{Cy} = 0,73 / (0,74 + 0,73 + 0,77 + 0,77) = 0,242;$$

$$w_{CD} = 0,77 / (0,74 + 0,73 + 0,77 + 0,77) = 0,259;$$

$$w_{PCK} = 0,77 / (0,74 + 0,73 + 0,77 + 0,77) = 0,259.$$

Следовательно, в Балаганском сельпо наиболее значимыми характеристиками организационной культуры являются «согласованность действий» и «развитие человеческого капитала». На основе данных табл. 4 построен графический профиль организационной культуры и рассчитан ее индекс (рис. 2).

Для определения уровня развития организационной культуры предложена шкала оценки (табл. 4).

Из рис. 2 видно, что индекс организационной культуры Балаганского сельпо равен 0,75. Это указывает на средний уровень развития культуры и означает, что в данном потребительском обществе создана команда специалистов, разделяющих и пропагандирующих кооперативные и общечеловеческие ценности, перед специалистами поставлены ясные текущие и стратегические цели, каждый сотрудник несет соответствующую ответственность в меру своих полномочий, специалисты настроены на адаптацию к рыночным условиям.

По результатам исследования 29-ти потребительских обществ и союзов Иркутской и Новосибирской областей проведен сравнительный анализ средних значений характеристик организационной культуры (рис. 3).

Установлено, что все характеристики организационной культуры в потребительских обществах и союзах Новосибирской области имеют большие значения, чем в Иркутской области.

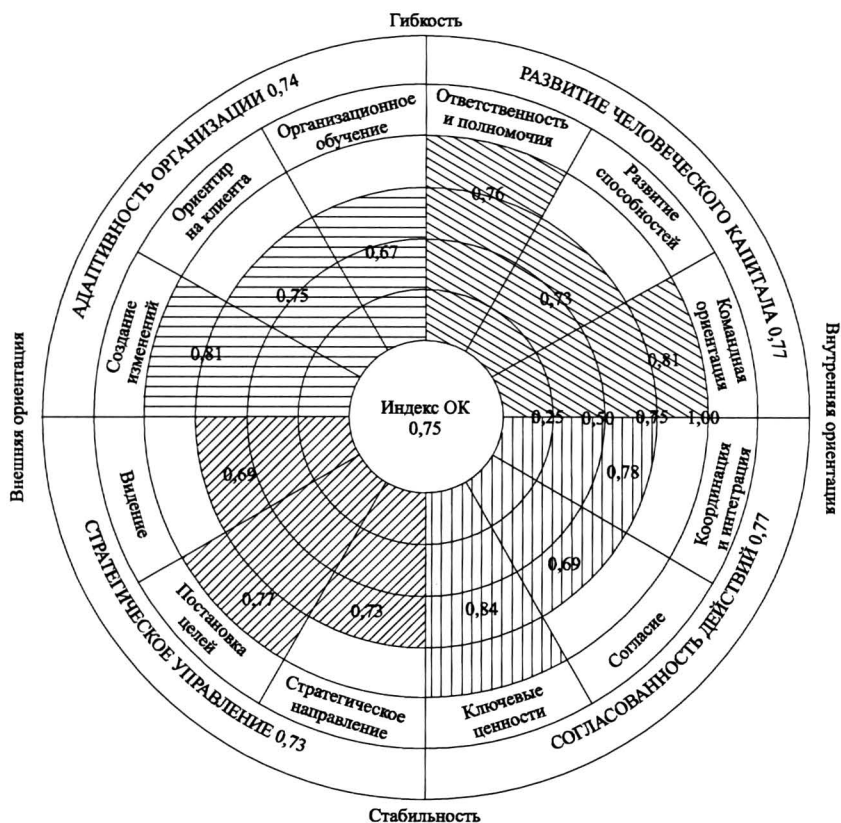


Рисунок 2 – Графический профиль организационной культуры  
Балаганского сельпо

Таблица 4 – Шкала оценки уровня развития организационной культуры

№ п/п	Индекс организационной культуры	Уровень развитие культуры
1.	0 – 0,25	Очень низкий
2.	0,26 – 0,5	Низкий
3.	0,51 – 0,75	Средний
4.	0,76 – 1,0	Высокий

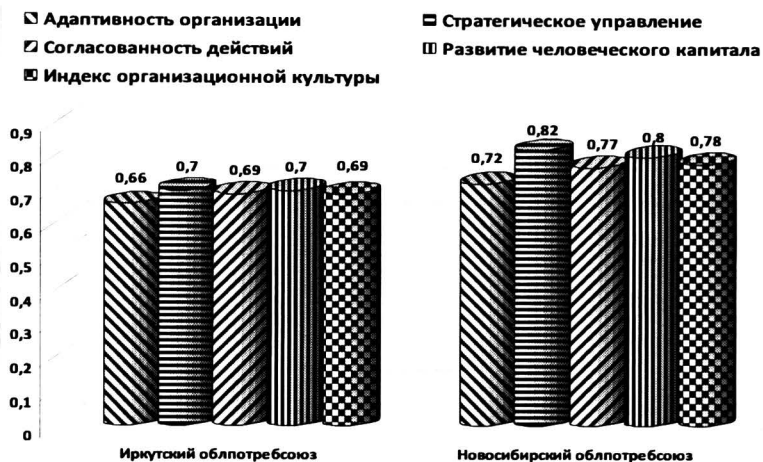


Рисунок 3 – Средние значения характеристик культуры потребительских обществ и союзов Иркутской и Новосибирской областей, баллов

Наиболее значимыми характеристиками организационной культуры в потребительских обществах и союзах Иркутской и Новосибирской областей являются «стратегическое управление» и «развитие человеческого капитала». Характеристика «адаптивность организации» имеет более низкий уровень, чем другие характеристики.

#### 4. Предложен алгоритм оценки влияния организационной культуры на эффективность деятельности организации на основе корреляционного анализа

В диссертации показан алгоритм оценки влияния организационной культуры на эффективность деятельности организации на примере потребительских обществ и союзов. Сначала определены значения характеристик культуры и индексы организационной эффективности (табл. 5).

Далее проведено ранжирование потребительских обществ и союзов по значениям характеристик культуры и индексу организационной эффективности (табл. 6).

Для оценки влияния характеристик организационной культуры на эффективность деятельности потребительских обществ применен метод ранговой корреляции Спирмена (формула 2). В данном подходе при расчете коэффициента ранговой корреляции  $R_c$  принято считать, что  $n$  – это количество обследованных организаций, а  $d_i^2$  – квадрат разности между рангами потребительского общества по характеристике культуры и по индексу организационной эффективности.

Таблица 5 – Характеристики культуры и индексы организационной эффективности потребительских обществ и союзов Новосибирской области

Потребительские общества и союзы	Характеристики культуры, баллов				Индекс организационной эффективности, баллов
	Адаптивность организации	Стратегическое управление	Согласованность действий	Развитие человеческого капитала	
1. Венгеровское ПТПО	0,87	0,95	0,88	0,92	0,75
2. Искитимское ПТПО	0,79	0,88	0,85	0,90	0,75
3. Карасукское райпо	0,71	0,81	0,79	0,77	0,47
4. Коченевское райпо	0,55	0,77	0,71	0,78	0,53
5. Кочковское ПТПО	0,73	0,79	0,70	0,67	0,3
6. Краснозерское райпо	0,74	0,86	0,85	0,88	0,3
7. Новосибирский РПС	0,77	0,87	0,79	0,79	0,3
8. Сузунское ПТПО	0,58	0,67	0,60	0,58	0,25
9. Татарское райпо	0,74	0,85	0,81	0,87	0,75
10. Чистозерный РПС	0,74	0,78	0,73	0,81	0,25

Таблица 6 – Ранжирование потребительских обществ и союзов по значениям характеристик культуры и индексу организационной эффективности в Новосибирской области

Потребительские общества и союзы	Ранги потребительских обществ				
	Характеристики организационной культуры				Индекс организационной эффективности
	Адаптивность организации	Стратегическое управление	Согласованность действий	Развитие человеческого капитала	
1	2	3	4	5	6
1. Венгеровское ПТПО	1	1	1	1	2
2. Искитимское ПТПО	2	2	2,5	2	2

## Окончание таблицы 6

1	2	3	4	5	6
3. Карасукское райпо	8	6	5,5	8	5,5
4. Коченевское райпо	10	9	8	7	4
5. Кочковское ПТПО	7	7	9	9	5,5
6. Краснозерское райпо	5	4	2,5	3	7,5
7. Новосибирский РПС	3	3	5,5	6	7,5
8. Сузунское ПТПО	9	10	10	10	9,5
9. Татарское райпо	5	5	4	4	2
10. Чистозерный РПС	5	8	7	5	9,5

В табл. 7 представлены результаты расчета квадратов разности между рангами потребительских обществ ( $d_i^2$ ) по характеристике культуры и по индексу организационной эффективности в Новосибирской области.

Таблица 7 – Квадраты разности между рангами потребительских обществ ( $d_i^2$ ) по характеристике культуры и по индексу организационной эффективности в Новосибирской области

Характеристики организационной культуры	Венгеровское ПТПО	Искитимское ПТПО	Карасукское райпо	Коченевское райпо	Кочковское ПТПО	Краснозерское райпо	Новосибирский РПС	Сузунское ПТПО	Татарское райпо	Чистозерный РПС	$\Sigma d_i^2$
	Квадраты разности рангов между характеристиками культуры и индексом организационной эффективности										
Адаптивность организации	1	0	6,25	36	2,25	6,25	20,25	0,25	9	20,25	101,5
Стратегическое управление	1	0	0,25	25	2,25	12,25	20,25	0,25	9	2,25	72,5
Согласованность действий	1	0,25	0	16	12,25	25	4	0,25	4	6,25	69
Развитие человеческого капитала	1	0	6,25	9	12,25	20,25	2,25	0,25	4	20,25	75,5

Аналогичным образом определялась сумма  $d_i^2$  между характеристиками культуры организации и каждым показателем организационной эффективности. Расчет коэффициентов ранговой корреляции Спирмена проводился поэтапно. Сначала эти коэффициенты рассчитывались между значениями характеристики «адаптивность организации» и индексом организационной эффективности. Для вычисления поправок  $T_a$  и  $T_b$  определено количество одинаковых рангов у характеристики «адаптивность организации» и у индекса организационной эффективности. Характеристика «адаптивность организации» имеет три ранга со значением 5. Значит, поправка  $T_a$  будет равна  $T_a = (3^3 - 3)/12 = 2$ . Индекс организационной эффективности имеет три ранга со значением 2, два ранга со значением 5,5, два ранга со значением 7,5 и два ранга со значением 9,5. Тогда поправка  $T_b$  будет равна  $T_b = (3^3 - 3)/12 + (2^3 - 2)/12 + (2^3 - 2)/12 + (2^3 - 2)/12 + (2^3 - 2)/12 = 2 + 0,5 + 0,5 + 0,5 + 0,5 = 3,5$ . Следовательно,  $R_c = 1 - (6 \cdot 101,5 + 2 + 3,5) / (10 \cdot (10^2 - 1)) = 0,379 \approx 0,38$ . Затем аналогично рассчитаны коэффициенты ранговой корреляции Спирмена между остальными характеристиками культуры и индексом организационной эффективности потребительских обществ и союзов Новосибирской области (табл. 8).

Таблица 8 – Коэффициенты корреляции между характеристиками культуры и показателями эффективности потребительских обществ и союзов Новосибирской области

Характеристики организационной культуры	Темп прироста валовой прибыли	Темп прироста выручки	Темп прироста капитала и резервов	Удовлетворенность персонала	Индекс организационной эффективности
Адаптивность организации	0,74	0,93	0,39	0,06	0,38
Стратегическое управление	0,93	0,92	0,58	–0,08	0,56
Согласованность действий	0,91	0,92	0,51	0,08	0,58
Развитие человеческого капитала	0,78	0,94	0,33	0,26	0,54
Индекс культуры	0,93	0,96	0,55	0,08	0,57

В табл. 9 показаны результаты расчета коэффициентов ранговой корреляции между характеристиками организационной культуры и показателями эффективности деятельности потребительских обществ Иркутской области.



Таблица 9 – Коэффициенты корреляции между характеристиками культуры и показателями эффективности потребительских обществ Иркутской области

Характеристики организационной культуры	Темп прироста валовой прибыли	Темп прироста выручки	Темп прироста капитала и резервов	Удовлетворенность персонала	Индекс организационной эффективности
Адаптивность организации	0,95	0,79	0,94	0,49	0,82
Стратегическое управление	0,93	0,80	0,97	0,56	0,77
Согласованность действий	0,89	0,77	0,91	0,55	0,67
Развитие человеческого капитала	0,90	0,85	0,90	0,67	0,72
Индекс культуры	0,93	0,82	0,97	0,60	0,74

Из табл. 8 и табл. 9 следует, что все характеристики организационной культуры потребительских обществ Иркутской области оказывают сильное влияние на темпы прироста прибыли, выручки и капитала, а в потребительских обществах и союзах Новосибирской области – на темпы прироста прибыли и выручки. Коэффициенты ранговой корреляции Спирмена между ними имеют значение более 0,7. В целом коэффициент влияния культуры организации на организационную эффективность в Иркутской области равен 0,74, а в Новосибирской области – 0,57. Это значит, что влияние организационной культуры на организационную эффективность сильное в Иркутской области, а в Новосибирской области – среднее.

### III. ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ

В диссертационном исследовании решены противоречия и проблемы, связанные с оценкой организационной культуры и определением ее влияния на показатели эффективности деятельности организации. В ходе исследования проведено модифицирование методик OCAI и DOCM, осуществлена апробация модифицированных методик в торговых организациях. Разработана методика определения влияния характеристик культуры на показатели организационной эффективности. Исследование организационной культуры потребительских обществ Иркутской области показало, что доминирующим типом организационной культуры является бюрократический тип. На основе применения модифицированной методики DOCM в потребительских обществах и союзах Иркутской и Новосибирской областей установлено, что их организационная культура имеет средний уровень развития, наиболее значимыми характеристиками организационной культуры являются «стратегии

ческое управление» и «развитие человеческого капитала». Установлено, что наибольшее влияние на показатели организационной эффективности в потребительских обществах Иркутской области оказывают характеристики культуры «адаптивность организации» и «стратегическое управление», а в потребительских обществах и союзах Новосибирской области – «стратегическое управление» и «согласованность действий». Модифицированные методики оценки организационной культуры внедрены в практику управления торговых предприятий и потребительских обществ и союзов Ноской и Иркутской областей.

#### **IV. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ДИССЕРТАЦИОННОГО ИССЛЕДОВАНИЯ ОТРАЖЕНЫ В СЛЕДУЮЩИХ ПУБЛИКАЦИЯХ**

##### ***Монографии***

1. Непомнящий А.В., Балашов А.П. Диагностика организационной культуры. Новосибирск: СибУПК, 2011 (8,7 п.л. / 4,0 п.л.).

##### ***Статьи в журналах и изданиях, указанных в перечне ВАК:***

2. Непомнящий А.В., Балашов А.П. Диагностика организационной культуры предприятия // Сборник научных трудов. Серия «Ученые записки Российской академии предпринимательства». Выпуск XIX. М.: 2009 (0,7 п.л. / 0,3 п.л.).
3. Непомнящий А.В., Балашов А.П. Оценка организационной культуры // Сборник научных трудов. Серия «Ученые записки Российской академии предпринимательства». Выпуск XX. М.: 2009 (0,6 п.л. / 0,5 п.л.).
4. Непомнящий А.В. Наиболее значимые характеристики организационной культуры: методика выявления // Сибирская финансовая школа. 2010. № 6. (0,5 п.л.).

##### ***Статьи и публикации в научных изданиях***

5. Непомнящий А.В. Управление организационной культурой // Актуальные проблемы экономики и менеджмента: Материалы конференции. Новосибирск: СибУПК, 2001 (0,2 п.л.).
6. Непомнящий А.В. Исследование организационной культуры // Сборник научных трудов. Серия «Путеводитель предпринимателя». Выпуск II. М., 2008 (0,4 п.л.).
7. Непомнящий А.В. Организационная культура и организационная эффективность // Социально-политические аспекты реформирования экономической системы современного общества: Материалы международной научно-практической конференции. Саратов, 2009 (0,2 п.л.).
8. Непомнящий А.В. Оценка индексов организационной культуры и организационной эффективности // Молодые экономисты будущему России: Материалы международной научно-практической конференции. Ставрополь, 2009 (0,2 п.л.).

9. Непомнящий А.В. Организационная культура потребкооперации // Актуальные вопросы экономических наук: Материалы XI международной научно-практической конференции. Новосибирск, 2010. (0,3 п.л.).

10. Непомнящий А.В., Балашов А.П. Организационная эффективность: сущность, методика измерения // Актуальные вопросы современной науки: сборник научных трудов. Выпуск 16. Новосибирск: Издательство НГТУ, 2010 (0,4 п.л. / 0,2 п.л.).

## **Организационная культура как фактор повышения эффективности деятельности организации**

**АВТОРЕФЕРАТ**  
диссертации на соискание ученой степени  
кандидата экономических наук

---

Подписано в печать	24.02.2011.	Формат 60×84/16.	Бумага офсетная.
Уч.-изд. л. 0,9.	Усл. печ.л. 1,2.	Тираж 100 экз.	Заказ 12/2011.

---

Редакционно-издательский отдел Сибирской академии финансов и банковского дела.  
г. Новосибирск, ул. Ползунова, 7. Тел. 8 (383) 278-85-74. Факс 279-73-83.  
Для корреспонденции: 630051, Новосибирск, а/я 134. E-mail: iz\_sifbd@nnet.ru, md\_sifbd@nnet.ru

10 ~